

## **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DOSEN TERHADAP PERILAKU MELAYANI MAHASISWA DAN KINERJA DOSEN DI UPN VETERAN JAWA TIMUR**

**Dewi Khrisna Sawitri.**  
Dosen Progdil Manajemen  
UPNV Jawa Timur

### **ABSTRACT**

In academic world, lecturer that posses a good emotional intelligence and good service to students can perform something good in his work situation. In dealing with his daily job routines, a lecturer must be able to perform well aligning with Tri Dhama Perguruan Tinggi. This research had purpose to examine model that described effect of emotional intelligence of lecturers which gave concern to the service behavior to students and work performance in University UPN V jawa Timur . Research model consisted of variables emotional intelligence of lecturers as independent variable, service behavior to students and work performance.

The total Questionnaires were about 75 that consisted of male respondents with age between 22 until 53 years for total 30 respondents or 74,67% and woman with age between 22 untill 48 years as many as 35 respondent or 25,33%. It can be concluded in this research that emotional intelligence gave influence to serve behavior to students and lecturers' performance. This result hopefully can be one of many information sources for management in UPN V jatim to decide policy that can improve quality services.

*Keyword : emotional intelligence, performance lecturer*

### **INTISARI**

Dalam dunia akademis , dosen yang memiliki sebuah kecerdasan emosi yang baik dan pelayanan yang baik kepada siswa dapat melakukan sesuatu yang baik dalam situasi karyanya . Dalam berurusan dengan rutinitas pekerjaan sehari-hari , seorang dosen harus mampu melakukan dengan baik menyelaraskan dengan Tri Dhama Perguruan Tinggi . Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji model yang dijelaskan pengaruh kecerdasan emosional dosen yang memberikan perhatian terhadap perilaku pelayanan kepada mahasiswa dan kinerja di Universitas UPN V Jawa Timur . Model penelitian terdiri dari variabel kecerdasan emosional dosen sebagai variabel , perilaku pelayanan independen untuk siswa dan prestasi kerja .

Total Kuesioner sekitar 75 yang terdiri dari responden laki-laki dengan usia antara 22 sampai 53 tahun untuk total 30 responden atau 74,67 % dan wanita dengan usia antara 22 sampai 48 tahun sebanyak 35 responden atau 25,33 % . Dapat disimpulkan dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional memberikan pengaruh untuk melayani perilaku siswa dan kinerja dosen . Hasil ini diharapkan dapat menjadi salah satu dari banyak sumber informasi untuk manajemen di UPN V jatim untuk memutuskan kebijakan yang dapat meningkatkan layanan yang berkualitas.

*Kata kunci : kecerdasan emosional, kinerja dosen*

## **PENDAHULUAN**

Era globalisasi ini setiap perguruan tinggi apapun bentuknya yang dilakukannya dituntut untuk selalu dapat bersaing dengan perguruan tinggi lain. Perguruan tinggi yang mempunyai kinerja yang baik akan terus dapat bertahan, sebaliknya perguruan tinggi yang mempunyai kinerja yang kurang baik tidak akan mampu bertahan dalam persaingan. Makin tajamnya tingkat persaingan pada industri jasa pendidikan tidak hanya disebabkan oleh munculnya banyak pesaing baru tetapi juga sikap konjumen pemakai jasa perguruan tinggi semakin kritis

Sebuah perguruan tinggi yang bergerak di bidang jasa pendidikan dituntut mempunyai kinerja yang baik. Dalam pelaksanaan operasionalnya, Perguruan tinggi dituntut untuk mampu memberikan layanan yang baik pada semua pengguna jasa dalam hal ini mahasiswa. Sebagai lembaga yang berurusan dengan pendidikan, perguruan tinggi mempunyai tanggung jawab yang berat menyangkut moral dan sikap, tingkah laku pengajarnya. Namun, kenyataannya, masih ada layanan jasa pendidikan pada mahasiswa yang belum memuaskan, hal ini terbukti masih banyaknya keluhan ketidakpuasan mahasiswa terhadap sikap dan perilaku dosen dalam memberikan layanan maupun dalam proses belajar mengajar. Ketidakpuasan yang disampaikan oleh mahasiswa antara lain dosen kurang ramah, dan kurang tanggap terhadap keluhan para mahasiswa.

UPNV Jawa Timur merupakan salah satu perguruan tinggi di Jawa Timur yang bergerak dalam bidang jasa layanan pendidikan yang memadai kepada masyarakat di Jawa Timur ini bertujuan untuk memberikan layanan pendidikan kepada masyarakat dengan biaya yang terjangkau oleh semua lapisan masyarakat, baik masyarakat ekonomi lemah maupun menengah atas tanpa memandang kemampuan atau status sosial masyarakat. Kinerja perguruan tinggi belum menunjukkan hasil yang optimal dilihat dari belum adanya hasil bila mahasiswa berprestasi dan banyak yang mengeluh terhadap kinerja dosen.

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dosen terhadap perilaku melayani mahasiswa dan kinerja Dosen di UPV Jatim solusi meningkatkan kinerja dosen. Manfaat penelitian bagi akademisi diharapkan penelitian ini mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama di bidang studi Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian yang lain di Indonesia. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman yang mendalam mengenai pengaruh kecerdasan emosional antara dosen terhadap perilaku melayani mahasiswa dan kinerja perguruan tinggi dan bagi pihak perguruan tinggi, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan memperbaiki layanan agar sesuai dengan harapan pengguna jasa

Agar lebih terarah dan tetap fokus pada tujuan penelitian, maka batasan penelitian dalam pemilihan responden yaitu dosen di UPN Jawa Timur. Alasan pemilihan responden tersebut adalah keberadaan dosen dalam memberikan layanan kepada mahasiswa.

## LANDASAN TEORI

Penelitian tentang kecerdasan emosional telah banyak dilakukan, seperti yang sudah dilakukan oleh Chipain (2003) dengan mengambil tema penelitian yaitu *Emotional Intelligence and Its Relationship with Sales Success*. Penelitian ini menguji hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja para profesional

Penelitian ini menyatakan *exploratory study*. Partisipan untuk penelitian ini adalah para *sales representatives* pada industri produk rumah tangga individu. Sebanyak 128 *sales representatives* dewasa menjadi responden untuk melengkapi penelitian ini. Secara keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara positif berhubungan dengan kinerja penjualan. Kemudian penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa kecerdasan emosional dari para *sales professional* dengan kinerja tinggi berbeda dengan mereka yang memiliki kinerja rendah. Variabel umur, pendidikan formal, gender, lama bekerja, pengalaman profesional dan suku bangsa yang dipilih sebagai variabel moderator, ternyata tidak berhasil

Memberikan yang terbaik kepada konsumen sebagai suatu perilaku yang ditunjukkan untuk menolong orang, maka dasar pemilihan tugas ini adalah ada rasa senang untuk membantu orang lain. Membantu dan layanan adalah inti dari tugas Dosen, apabila seseorang mempunyai dasar minat peduli pada kemanusiaan, tidak mementingkan diri sendiri, maka orang tersebut akan melakukan atau memberikan asuhan dengan dasar rasa senang dan kasih sayang (Gunarsa dan Gunarsa, 1995). Perilaku layanan pada pegawai yang semakin positif akan makin meningkatkan kemampuan dirinya untuk memberi asuhan

Lumenta (1998) mengemukakan bahwa seseorang dengan ketrampilan, keramahan, kecerahan wajahnya, dan dengan kecerdasan otaknya akan mampu memberikan pertolongan kepada konsumen yang membutuhkan bantuannya. Gunarsa dan Gunarsa (1995) menyatakan keberhasilan seorang tergantung pada pemahaman diri sendiri, kekuatan dan kelemahan serta pengaruh orang lain, dengan mempunyai ciri-ciri sebagai seorang yang ramah, mudah kerja sama, pandai menimbang perasaan, dan pandai bergaul dengan menunjukkan perilaku memberi pertolongan dengan memberikan layanan yang baik pada orang lain

Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Emosi adalah dorongan untuk bertindak, rencana seketika untuk mengatasi masalah yang telah ditanamkan secara berangsur-angsur oleh evolusi (Ardiningsih, 1999). Manusia memiliki 2 pikiran yaitu pikiran rasional/kognitif yang biasa disebut sebagai IQ dan pikiran emosional yaitu impulsif dan kadangkala tidak logis, dapat membaca realitas emosi dalam sekejap, membuat penilaian singkat secara naluri dan sadar terhadap bahaya yang terjadi. Tidak semua orang yang mempunyai IQ tinggi bisa mencapai sukses, sebaliknya orang yang mempunyai IQ rata-rata bisa mencapai keberhasilan yang lebih dari orang-orang yang mempunyai IQ lebih tinggi. Para ahli psikologi sepakat bahwa IQ mempunyai peranan menyumbang sekitar 20% faktor-faktor yang menyumbangkan keberhasilan seseorang, sedangkan 80% sisanya berasal faktor lain termasuk apa yang dinamakan dengan kecerdasan emosional (Goleman dalam ardiningsih 1999).

Menurut Daniel Goleman (1999), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengelola perasaan (emosi)-nya, antara lain bagaimana seseorang dapat memotivasi dirinya sendiri dan orang lain, dapat tegar menghadapi frustrasi, sanggup mengatasi dorongan-dorongan primitif dan menunda kepuasan-kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang reaktif, mampu berempati kepada orang lain. Robert K. Cooper dan Ayman Sawaf (1999) berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan mengindra, memahami, dan dengan efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber energi,

Organisasi akan sukses karena orang-orangnya, bukan karena hanya kekayaan organisasi. Organisasi yang bergerak dalam layanan jasa, orang yang menjadi karyawan harus mempunyai jiwa dan sikap melayani, sementara itu tidak semua orang mempunyai jiwa dan sikap melayani. Dalam memberikan asuhan kependidikan yang berhubungan langsung dengan mahasiswa, komunikasi, interaksi untuk membangun rasa percaya diri pasien diperlukan juga kinerjadosen yang baik dan rasa percaya diri. Memahami perilaku konsumen tidak lepas dari memahami perilaku manusia secara umum dan perilaku manusia tidaklah sederhana untuk dipahami dan diprediksi karena begitu banyak faktor internal dan eksternal dari dimensi masa lalu, sekarang, dan masa yang akan datang yang ikut mempengaruhi

Menurut Poerwadarminto (1983), perilaku adalah tingkah laku, kelakuan, perbuatan; sedangkan melayani adalah menolong dan menyediakan segala apa yang diperlukan orang lain atau konsumen. Sabarguna (1992) mengemukakan bahwa perilaku melayani dapat dijabarkan pada beberapa bentuk perilaku, antara lain memberi perhatian, artinya tanpa menunggu diminta, tetapi segera memberi perhatian. Patton (1998) mengemukakan bahwa layanan sepenuh hati mengandung 5 (lima) komponen, yaitu (a) memahami emosi diri yang berarti bahwa kunci keberhasilan dalam memberikan layanan adalah memahami penyebab pemicu emosi, mampu mengenali dan menandai serta mengungkapkan perasaan dengan tepat; (b) kompetensi adalah kewenangan, kekuasaan untuk menentukan sesuatu hal. Kompetensi dalam perilaku melayani adalah bagaimana menjembatani kesenjangan antara emosi dengan memperlihatkan empati dan kepedulian kepada konsumen; (c) mengelola emosi diri merupakan salah satu keterampilan yang penting dalam perilaku melayani adalah menjadi diri sendiri, namun pada saat yang sama mampu mengontrol emosi diri sendiri; (d) bersikap kreatif dan memotivasi diri; dan Menurut Sugiyarto (1999), di dalam industri jasa layanan, supaya loyalitas pelanggan semakin melekat erat dan pelanggan tidak berpaling kepada layanan yang lain, maka penyedia jasa layanan perlu menguasai lima unsur, yaitu (a) cepat, yang dimaksud kecepatan di sini adalah waktu yang digunakan dalam memberikan layanan kepada konsumen minimal sama dengan batas waktu standar layanan yang ditentukan oleh perusahaan; (b) tepat, kecepatan tanpa ketepatan dalam memberikan layanan tidak menjamin kepuasan konsumen; (c) aman, dalam memberikan layanan kepada konsumen. Tanpa memberi perasaan aman maka konsumen akan berpikir untuk tidak kembali lagi; (d) nyaman, adanya rasa nyaman pada konsumen apabila seseorang merasa diterima apa adanya; dan (e) ramah, petugas dalam memberikan layanan kepada pelanggan harus benar benar total dan konsentrasi pada saat bekerja, sehingga pelanggan merasa sangat dihargai dan dihormati layaknya seorang raja, bahkan pada saat konsumen menyampaikan keluhan, layanan yang diterima petugas

tetap bersikap profesional dan ramah. Tetapi begitu selesai bertugas, petugas akan menjadi diri mereka

Di perguruan tinggi, seorang dosen sebaiknya dapat memberikan layanan untuk memenuhi harapan dan kebutuhan mahasiswa agar tercapai kepuasan mahasiswa. Namun, Emosi seringkali dipandang sebagai sesuatu yang negative terbukti dalam hal interaksi antar manusia, antara mahasiswa dan dosen terkadang memunculkan emosi yang negative, seperti misalnya kesalahpahaman yang dapat membuat marah dosen di kelas. Oleh sebab itulah, semua individu selalu dianjurkan untuk dapat mengontrol emosinya, untuk selalu dapat menutupi emosinya, dan juga ditabukan untuk memperlihatkan emosinya kepada orang lain. Dalam banyak hal, pekerjaan seorang dosen dapat sangat menantang, pada suatu saat bisa dikatakan menekan (jika mengerjakan suatu penelitian), tetapi pada saat lain dapat dirasa membosankan (semisal mengajar suatu mata kuliah yang sama dari satu semester ke semester lainnya). Ketidakteraturan keadaan pekerjaan yang dihadapi pastilah membutuhkan pengelolaan emosi yang terampil, dengan demikian setiap emosi yang muncul tidak menurunkan produktivitas kerja tetapi menjadikannya suatu semangat kerja

Kinerja adalah penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme, dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga memenuhi hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan, dan jumlah. Kinerja dipengaruhi oleh motif-motif individu dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi. Unjuk kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Mereka menjelaskan bahwa kemampuan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kemampuan, keduanya tidak dapat menghasilkan output yang tinggi. Hal tersebut didasarkan pada dua asumsi. Asumsi pertama adalah bahwa pegawai sebenarnya mengetahui apa yang seharusnya mereka kerjakan, tetapi mereka tidak peduli. Asumsi kedua, pegawai bekerja keras tapi sayang mereka tidak mempunyai kemampuan yang memadai. Dua-duanya adalah kondisi yang mengakibatkan unjuk kerja mereka tidak optimal. Jadi jelaslah bahwa untuk melihat kinerja pegawai dapat dilihat dari tingkat kemampuannya melakukan pekerjaannya dan tingkat motivasi dirinya dalam melakukan pekerjaan (Rahmawati, 2005).

Penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Sayangnya, penilaian kinerja juga dapat menjadi sumber kerisauan dan frustrasi bagi manajer dan karyawan. Hal ini kerap disebabkan oleh ketidakpastian-ketidakpastian dan ambiguitas di sekitar sistem penilaian kinerja. Pada intinya penilaian kinerja dapat dinggap sebagai alat untuk memverifikasibahwa individu-individu telah memenuhi standar-standar kinerja yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja dapat pula menjadi cara untuk membantu individu-individu mengelola kinerja mereka. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan pada organisasi selama periode waktu tertentu. Apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar, para karyawan, departemen sumber daya manusia, akhirnya akan diuntungkan dengan pemastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja, yaitu (1) karakteristik situasi, (2) deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan standar kinerja pekerjaan, (3) tujuan-tujuan penilaian kinerja, dan (4) sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi. Menurut *the American Society of Quality Control*, kualitas adalah keseluruhan ciri-ciri dan karakteristik dari suatu produk atau jasa menyangkut kemampuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang telah ditentukan atau yang bersifat laten. Kualitas memiliki dua pengertian, yaitu memberikan layanan secara langsung dan menawarkan produk yang akan memberikan kepuasan serta memberikan layanan

Menurut filsafat Jepang kualitas adalah “*Zero Defect*”, melakukannya pertama kali dengan benar. Mengukur kualitas dengan memperhitungkan insiden kesalahan internal dengan kesalahan eksternal. Penentuan kualitas layanan diupayakan memenuhi kesesuaian dengan harapan pelanggan. Sedangkan kualitas jasa merupakan tingkat kesempurnaan yang diharapkan dan penguasaan atas kesempurnaan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan. Kualitas jasa merupakan perbandingan antara jasa yang mereka rasakan (dipersepsikan) pelanggan dengan kualitas jasa yang mereka harapkan (Subroto, 2004). Jika kualitas layanan yang dirasakan sama dengan kualitas layanan yang mereka harapkan dikatakan berkualitas. Jika diukur dengan rasio antara kualitas layanan yang dirasakan dengan kualitas layanan yang diharapkan, kualitas layanan dikatakan memuaskan jika rasionya satu, dan jika rasionya lebih dari satu, kualitas layanan dikatakan berkualitas. Dalam penelitian ini penilaian kinerja dosen juga dilihat dari perilaku melayani terhadap mahasiswa

Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesa sebagai berikut :

H<sub>1</sub> :Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja dosen di FEB UPNV Jatim

H<sub>2</sub> Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Perilaku melayani Mahasiswa di FEB UPNVJatim

## METODE PENELITIAN

Definisi operasional dan pengukuran variabel

*Emotional Intelligence* /Kecerdasan Emosional (X1) adalah kemampuan secara efektif memahami, mengungkapkan dan mengelola emosi kita dan orang lain secara positif dan produktif

*Perilaku melayani mahasiswa* (X2) merupakan tingkah laku, kelakuan, perbuatan menolong dan menyediakan segala apa yang diperlukan orang lain atau konsumen

Kinerja (Y) adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan dengan mempertimbangkan aspek yang ada didalam pekerjaannya sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya.

### Populasi

Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen UPN Veteran Jawa Timur. Surabaya.



### Sampel

Teknik penentuan sampel yang dipergunakan adalah teknik non probability sampling dengan teknik purposive sampling yaitu pengambilan sampel dengan mengambil orang tertentu yang mempunyai spesifik yaitu dosen PNS dan dosen PTY yang telah mempunyai pangkat fungsional . sesuai dengan sugiyono (1999:81) dengan jumlah 74 orang dosen.

### Teknik Analisa

Teknik analisis yang digunakan untuk menjawab perumusan masalah adalah dengan menggunakan Regresion Karl Person

### HASIL PENELITIAN

#### 1. Pengaruh Kecerdasan Emosional (EI) dengan kinerja

Dalam meneliti hubungan /pengaruh antara kecerdasan Emosional Dosen dengan Kinerja dapat dilihat tabel berikut ini .

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.304	.489		10.852	.000
	Kecerdasan EM	-.247	.118	-.238	-2.082	.041

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari tabel tersebut diatas maka terlihat bahwa ada pengaruh yang nyata antara kecerdasan emosional dengan Kinerja seperti terlihat pada tabel bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,041 (lebih kecil dari 0,05), keadaan ini disebabkan karena pada dosen di FEB UPNV Jatim dapat mengelola emosionalnya karena sebelum menjadi dosen di UPNV Jatim telah melalui kegiatan Pra Jabatan dengan konsep militer sehingga kecerdasan emosional dosen FEB UPNV Jatim dapat terkendali sehingga akan memberikan kontribusi kinerja Dosen yang tinggi

#### 2. Pengaruh antara Kecerdasan Emosional dengan Perilaku Dosen melayani mahasiswa

Dengan perilaku yang baik dan sesuai dengan aturan maka Kinerja Dosen FEB akan meningkat untuk lebih jelas hasilnya dapat dilihat tabel berikut ini.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Modell		Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.400	.678		7.960	.000
	E I	-.255	.156	-.189	-1.635	.0331

a. Dependent Variable: : Melayani Mahasiswa

Dari tabel ini terlihat ada pengaruh antara Kecerdasan Emosional dosen di FEB UPNV Jatim dengan melayani mahasiswa ini terlihat dengan tingkat signifikansi sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kecerdasan Emosional dosen FEB UPNV Jatim tidak terjadi penyimpangan artinya dosen mengajar sesuai dengan SAP yang telah ditentukan sehingga dosen dalam melayani mahasiswa akan mengalami peningkatan

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dosen di FEB UPNV Jatim baik dilihat dari Kecerdasan Emosional (EI) dan perilaku Dosen dalam keadaan baik dan akan dapat mempengaruhi kinerja dosen

### Saran

Kecerdasan emosi memegang peranan yang penting bagi seorang dosen untuk melaksanakan tugasnya. Dengan demikian perlu diselenggarakan pelatihan-pelatihan yang dapat lebih meningkatkan kecerdasan emosional dosen seperti misalnya *anger management*, *team building*, *character building*, dll.

Selain hal tersebut, pihak rektorat juga dapat memberikan program-program yang dapat lebih meningkatkan kinerja dosen misalnya : adanya pemberian insentif untuk pembuat buku, modul, dan lain sebagainya

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moch. 2007, Psikologi Industri, edisi ke XIII penerbit Liberty, Yogyakarta
- Dharma Agus 2005 Manajemen Supervisi, PT. Raja Grafindo Jakarta.
- Fred Luthan 2005 Organization Behavior , Edisi 7, Mac Graw Hill International Edition New York USA
- Gomes, Drs Faustino Cardoso 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 12 Penerbit BPFE . Yogyakarta.
- Handoko. Hani.2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Herien Puspitawati, Megawati Simanjuntak dan Latifatul Hayati.2012. "Kontribusi ekonomi dan peran ganda perempuan serta pengaruhnya terhadap kesejahteraan subyektif. Jurnal Ilmu Keluarga dan Ilmu Konsumen. Vol 5. No.1. JAnuari 2012: 165-175
- Jati Ariati.2010. *Subjective WellBeing* (Kesejahteraan subyektif) dan kepuasan kerja pada staf pengajar (dosen) di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. Jurnal Psikologi Undip Vol 8, No.2, Oktober 2010



- M.Nisfiannor, Rostiana, Triana Puspasari. 2004. Hubungan antara komitmen beragama dan subjective wellbeing pada remaja akhir di Universitas Tarumanegara. Jurnal Psikologi Vol.2 No.1, Juni 2004
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya
- Peraturan Mendiknas No. 18 tahun 2008 tentang tentang Penyaluran Tunjangan Profesi Dosen.
- Robins Stephen, 1996. Prilaku Organisasi : Konsep Kontroversi , Aplikasi Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit PT Prehallindo, Jakarta.